PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2008-2011

(VERSION 2010-2011)

EMPLOI-QUÉBEC
RÉGION
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

ADOPTÉ LE 2 FÉVRIER 2010

PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Rédaction :
L'équipe de la Direction régionale d'Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Mise en page et correction :
Lucie Lafleur, secrétaire de direction
Diane Lemay, secrétaire de direction

Production :
Direction régionale d'Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Ce plan d'action peut être consulté sur le site Internet du Ministère à l'adresse suivante : www.mess.gouv.qc.ca

En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participantes et participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

ISBN :
Version imprimée : 978-2-550-58411-7
Version électronique : 978-2-550-58410-0
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2010
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES 3
AVANT–PROPOS 5

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 8
1.1 **L'historique** 8
1.2 **Les faits saillants 2009** 9
1.3 **Les grandes tendances du marché du travail** 9
1.4 **Les principaux indicateurs** 11
1.5 **Le marché du travail selon les secteurs d'activité économique** 12
1.6 **Les perspectives sectorielles d'ici 2013** 16
1.7 **Les statistiques sur la clientèle** 17
1.8 **Quelques grandes stratégies gouvernementales et ministérielles** 20
1.9 **Les principaux enjeux sectoriels régionaux** 24
1.10 **Les défis des entreprises** 26
1.11 **Les défis face aux personnes défavorisées sur le plan de l'emploi** 27

2. LES ORIENTATIONS DE L'AGENCE EMPLOI-QUÉBEC 32
2.1 **Les orientations et les axes d'intervention** 32
2.2 **Les stratégies régionales 2008-2011** 35

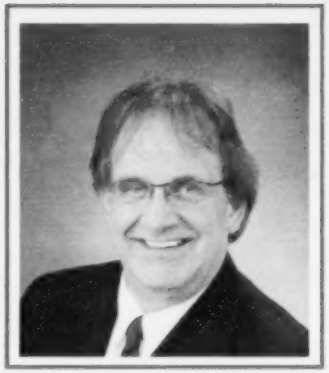
3. LES RESSOURCES ALLOUÉES 44
3.1 **Les ressources humaines** 44
3.2 **Le budget d'intervention estimé des services publics d'emploi** 44
3.3 **Le budget des services de la solidarité sociale** 45

4. LA REDDITION DE COMPTES 48
4.1 Les indicateurs de résultats ciblés des services publics d'emploi 48
4.2 Les principaux objectifs de gestion des services de solidarité sociale 49

5. LES FACTEURS DE CONTINGENCE 52

ANNEXE 1 LISTE DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI – RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 54
ANNEXE 2 CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 55

Notes de fin de document 56



Marcel H. Jolicoeur
Président du CRPMT

Francis Riou
Directeur régional

AVANT-PROPOS

Exercer une réelle influence sur le marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue, tel est l'objet de l'actuel plan d'action régional élaboré par l'équipe d'Emploi-Québec.

L'année 2009-2010 aura suscité en région des soubresauts liés à la crise économique mondiale.

Ainsi, 2008-2009 aura été une année de tous les records au plan de l'emploi. La région a vu en 2009-2010 le taux de chômage s'accroître et les personnes en emploi diminuer de façon significative.

C'est compte tenu du nouveau contexte que l'actuel plan a été élaboré. Notre plan d'action régional présente pas moins de 30 stratégies que nous comptons mettre en œuvre d'ici le 31 mars 2011.

De plus, il est à noter que le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue a convenu de porter une attention prioritaire aux quatre stratégies suivantes :

- Soutenir les entreprises et les individus que la crise est venue fragiliser et faire la promotion de la relance auprès des entreprises à potentiel de croissance qui offrent à plus ou moins long terme des perspectives d'emploi ou de réemploi.
- Accroître nos activités d'accompagnement et de suivi auprès des personnes bénéficiant d'un parcours jusqu'à leur insertion en emploi, particulièrement les prestataires des programmes d'assistance sociale.
- Mettre en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de faible taux d'activité et de sous-emploi qui affectent plus particulièrement certains groupes, dont les jeunes.
- Favoriser l'importation en région des formations répondant aux besoins du marché du travail.

Ces quatre stratégies prioritaires, comme toutes les autres, permettront à Emploi-Québec de concrétiser sa mission et ainsi contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, dont la Stratégie pour le développement de toutes les régions, avec notamment des mesures pour aider les secteurs d'activité économique en difficulté.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et, finalement, par le ministre responsable de l'Emploi.

Marcel H. Jolicoeur
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
de l'Abitibi-Témiscamingue

Francis Riou
Directeur régional
Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Cette section présente les grandes tendances du marché du travail et les principaux enjeux qui déterminent les axes et les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue dans le cadre de cet exercice de planification qui interpelle l'ensemble de son personnel et de ses partenaires.

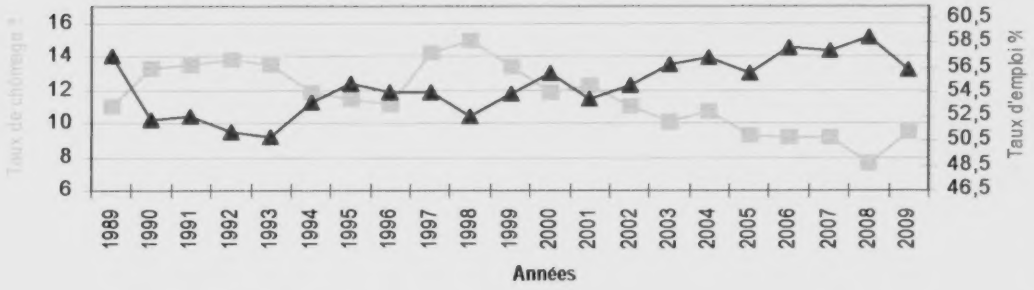
1.1 L'historique

Lorsque l'on porte un regard sur les vingt dernières années, la région enregistre un taux d'emploi moyen de 55 % et un taux de chômage moyen de 11,6 %. Le plus haut taux de chômage relevé fut de 14,9 % en 1998 et le plus bas taux d'emploi, de 50,9 % en 1993.[i]

C'est en 2008 que l'on a connu un sommet historique avec un taux d'emploi de 59 % et un taux de chômage de 7,6 %. L'emploi a progressé jusqu'en novembre 2008, mois où la récession a commencé à faire ressentir ses effets.

En 2009, les variations négatives de l'emploi au-delà des 5 % ont été observées seulement à partir du mois d'août. Ce retard dans l'ajustement du marché du travail peut s'expliquer par une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité ainsi que par le boum au sein des matières premières.[ii]

Taux de chômage et taux d'emploi.
Abitibi-Témiscamingue. 1989-2009



1.2 Les faits saillants 2009

Conjoncture économique

L'économie de la région et le marché du travail ont indéniablement été affectés par le ralentissement économique en 2009.

L'agriculture et la foresterie ont subi inévitablement les contrecoups de la crise économique. Cependant, l'élan des mines est venu atténuer quelque peu cette faible performance du marché du travail. Contrairement aux croyances, les données du secteur de la fabrication ont démontré un bilan moins négatif que celui attendu.

L'industrie du bois est demeurée aux prises avec plusieurs défis et les difficultés du secteur agricole ont persisté. L'appui des investissements gouvernementaux en infrastructure et le développement continu des projets miniers ont soutenu le secteur de la construction. Le secteur des services fut tributaire de l'économie régionale, alors que d'autres secteurs se sont relativement bien portés, notamment les services professionnels, d'enseignement et de soins de santé.

Il y a eu une décroissance de la population active, phénomène observable en période de mauvaise conjoncture. Cette population a migré vers le groupe de la population inactive. La région a suivi les tendances du Canada et du Québec, soit une décroissance de la population active au Québec et une faible croissance au Canada.[iii]

Quant aux pertes enregistrées dans la région, elles concernaient autant les emplois à temps plein qu'à temps partiel, soit dans la même proportion que les années précédentes.

Les jeunes et les femmes ont été désavantagés sur le plan du marché du travail, tandis que les personnes âgées de 45 ans et plus ont vu leur situation s'améliorer.

Rappelons qu'il y a toujours décalage entre la croissance économique, la relance de l'emploi et la réduction du taux de chômage et qu'il faudra ainsi un certain temps avant que les indicateurs reprennent de la vigueur.

1.3 Les grandes tendances du marché du travail

Vieillissement de la main-d'oeuvre

Le marché du travail régional subit les effets du vieillissement de la main-d'oeuvre. Depuis 1999, la population active des 45 ans et plus est plus importante que la population active des 15 à 29 ans et la marge continue de s'accentuer. Le poids relatif des 45 ans et plus a doublé de 1987 à 2008, passant de 15 000 à 30 000. L'Institut de la statistique du Québec indiquait qu'en région, dès 2008, les sorties du marché du travail excéderaient les entrées.[iv]

Baisse démographique

Après avoir connu une première phase de décroissance entre 1996 et 2005, le bilan démographique de l'Abitibi-Témiscamingue est marqué par une reprise de la croissance depuis 2006. La hausse du nombre de naissances et surtout les pertes migratoires de moindre ampleur ont contribué au redressement démographique.[v] Actuellement stable, la population pourrait recommencer à décroître en 2011, mais ne devrait chuter que de 4 000 personnes entre 2006 et 2031, soit 141 000, ce qui représenterait une perte de moins de 3 %. L'âge moyen en 2006 était de 39 ans et l'âge moyen régional atteindra 46 ans en 2031.[vi]

Qualifications

En Abitibi-Témiscamingue, la proportion de la population sans certificat d'études secondaires est passée de 43 % en 2001 à 35 % en 2006. C'est une diminution notable, mais la région connaît tout de même un écart important avec l'ensemble du Québec (25 %).[vii] De plus, le taux de décrochage en formation secondaire a connu une augmentation en 2006-2007 pour s'établir à 28,8 % en région, alors que la proportion provinciale est de 25,3 %.[viii] C'est une troisième augmentation d'affilée qui s'est fait sentir tant chez les garçons que chez les filles. En plus de la sous-scolarisation, un certain nombre de personnes en région sont aux prises avec un problème d'analphabétisme. Selon les données québécoises, la proportion de la population âgée de 16 ans et plus n'ayant pas les compétences minimales d'alphabétisation pour bien fonctionner dans la société est estimée à plus d'une personne sur deux.[ix] Cette sous-scolarisation avantage les personnes qualifiées, mais nuit au recrutement et à la performance des entreprises.

Notons que les femmes occupent une place importante dans la région en ce qui a trait aux effectifs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), ce qui risque d'influencer leur situation au niveau de la diplomation. En 2008-2009, elles constituaient en effet 75 % de la clientèle de l'institution; cette part était de 70 % en 2004. La région se démarque ainsi du reste du Québec où les femmes composent actuellement 60 % des effectifs universitaires.[x]

En 2009, les emplois liés à la gestion ont subi une hausse. Le nombre d'emplois de niveau professionnel, c'est-à-dire requérant un diplôme universitaire, et celui de niveau technique sont demeurés stables. Les emplois moins qualifiés de type intermédiaire nécessitant moins d'un 5e secondaire et une formation en cours d'emploi ont quant à eux perdu du terrain sur le marché de l'emploi régional. Malgré le ralentissement économique, l'emploi qualifié a donc légèrement progressé et maintient cette tendance depuis les dernières années. De son côté, l'emploi moins qualifié n'a pu défier les aléas de la conjoncture économique et est en déclin. Cette situation met en évidence la nécessité de qualifier la main-d'œuvre avec ou sans emploi afin de répondre à la structure du marché du travail.

Productivité

La productivité est le rapport entre la production et l'ensemble des ressources mises en œuvre pour la réaliser. Selon l'Institut de la Statistique du Québec, entre 2003 et 2007, la région enregistrait une bonne performance comparativement au Québec. Le taux de croissance annuel moyen du produit intérieur brut (PIB) était de 6,8 % contre 4,5 %.[xi] Il y a place à amélioration puisqu'on relève un écart de taux d'emploi et de productivité. Diverses stratégies telles que l'investissement dans la compétence des travailleurs, l'amélioration technologique, la modernisation des équipements, l'augmentation du rendement des opérations et d'autres changements organisationnels améliorent la productivité du travail et favorisent la création d'emplois.

1.4 Les principaux indicateurs

Après avoir connu une année performante en 2008 avec 68 300 emplois, le marché du travail témiscabitibien en 2009 représentait 65 500 emplois et se soldait par une baisse de 2 800 emplois. Le nombre d'emplois est tout de même demeuré au-dessus du nombre enregistré au début des années 1990.

Le taux d'activité a subi une légère baisse pour s'établir à 62,2 %, alors que le taux d'emploi a fléchi à 56,3 %.

Le taux de chômage se situait à 9,5 %. En comparaison avec les autres régions ressources, l'Abitibi-Témiscamingue occupait le 2e rang et était précédée par le Bas-Saint-Laurent avec un taux de 9,2 %.[xii]

Caractéristiques du marché du travail, Abitibi-Témiscamingue, 2009

	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Population totale (2009)*	145 886	
Population 15 ans et plus	116 400	
Population active	72400	
Hommes	*39 600*	
Femmes	*32 800*	
Emploi	65 500	
Temps plein	*82 %*	*81 %*
Temps partiel	*18 %*	*19 %*
Chômeurs	6 900	
Population inactive	43 900	
Taux d'activité	62,2 %	65,7 %
Hommes	*67,9 %*	*70,4 %*
Femmes	*56,5 %*	*61,1 %*
Taux de chômage	9,5 %	8,5 %
Hommes	*11,9 %*	*9,9 %*
Femmes	*6 %*	*6,9 %*
Taux d'emploi	56,3 %	59,7 %
Hommes	*59,9 %*	*62,9 %*
Femmes	*52,7 %*	*56,7 %*
Prestataires de l'assurance-emploi (moyenne annuelle 2009)	9 940	
Hommes	*72 %*	*66 %*
Femmes	*28 %*	*34 %*
Prestataires d'une aide financière de dernier recours 18-64 ans (moyenne annuelle 2008-2009)	6512	
Hommes	*52 %*	*52 %*
Femmes	*48 %*	*48 %*
Taux d'assistance sociale (18-64 ans, 2008)	7 %	7,4 %

*Institut de la Statistique du Québec, Bulletin statistique régional, Abitibi-Témiscamingue. Édition 2009

Resserrement du marché du travail en 2009

1.5 Le marché du travail selon les secteurs d'activité économique[xiii]

75 % de l'emploi dans le secteur des services

- Le secteur **primaire** (agriculture, forestier et minier) était six fois plus concentré ici que dans la province, tandis que le secteur **secondaire** (manufacturier et construction) occupait près de 20 % des Québécoises et des Québécois et seulement 13 % des Témiscabitibiennes et Témiscabitibiens. Un pourcentage de 75 % de l'emploi se concentrait dans le secteur **tertiaire** (services).

- Le secteur de **la production de biens** (primaire et secondaire) a connu un recul de ses emplois depuis 2005, passant de 32 % de l'ensemble des emplois à 27 %. Le **secteur des services** a quant à lui gagné du terrain durant la même période, passant de 68 % à 75 % (voir le tableau à la page suivante).

Répartition de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue et au Québec en 2009

	Abitibi-Témiscamingue		Ensemble du Québec	
Nombre d'emplois total, ensemble des industries	**65 500 ***		**3 844 200**	
Primaire	8 000	12 %	87 400	2 %
Secondaire	8 600	13 %	742 700	19 %
Tertiaire	48 800	75 %	3 014 100	78 %

*La somme des emplois par industrie ne correspond pas au nombre d'emplois total en raison de l'arrondissement des chiffres.

Emploi par industrie 2005-2009

	2005	2006	2007	2008	2009
			K*		
Ensemble des industries	64,6	67	66,9	68,3	65,5
Secteur de la production de biens	***20,5***	***18,7***	***19,8***	***20***	***17,6***
Agriculture	-	-	-	-	-
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	8,3	9,3	9,1	8,2	7,3
Services publics	-	-	-	-	-
Construction	2,9	2,7	2,9	2,9	2,3
Fabrication	7,3	6	6	6,6	6,4
Secteur des services	***44,1***	***48,4***	***47,1***	***48,3***	***47,9***
Commerce	10	12,2	11,8	11,4	10,6
Transport et entreposage	2,6	3,6	3,3	2,8	3,5
Finance, assurances, immobilier et location	2,3	2,4	1,9	2,3	2
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,4	2,4	2	2,1	2,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	2,1	2,6	1,9	2,8	2,1
Services d'enseignement	4,1	5,3	4,1	3,6	4,9
Soins de santé et assistance sociale	10,1	10,1	9,6	9,6	9,9
Information, culture et loisirs	-	-	1,6	2,3	2,4
Information et culture	-	-	-	-	1,7
Arts, spectacles et loisirs	-	-	-	-	-
Hébergement et restauration	3,9	3,8	4,5	4,3	3,9
Autres services	2	1,5	2,9	3,6	3
Administrations publiques	3,5	3,2	3,4	3,6	2,7

Note : Le signe « - » signifie une donnée non disponible puisqu'une population inférieure à 1 500 représente une estimation non fiable.

*** en milliers**

Depuis quelques années, les entreprises du secteur de l'**agriculture** traversent des moments difficiles. La mondialisation, la hausse du dollar canadien, les exigences en environnement, l'augmentation du prix des intrants (pétrole, nourriture, etc.), la diminution des revenus, le surendettement et la concurrence des marchés sont autant de facteurs qui menacent nos entreprises agricoles. On observe une baisse marquée du nombre de fermes et la concentration dans certaines productions. Le soutien à la relève est un enjeu important. Ce sont dans les MRC du Témiscamingue et d'Abitibi-Ouest que se retrouve le plus grand nombre d'entreprises oeuvrant dans le secteur agroalimentaire.

La crise de l'industrie forestière, la réforme du régime forestier en cours et la diminution très importante des volumes de bois prélevés ont beaucoup affecté l'emploi en **foresterie et exploitation forestière**. Moins de 1 500 emplois ont été recensés dans ce secteur cette année, ce qui rend non disponibles les données. Des investissements gouvernementaux ont eu lieu et ont été annoncés afin de minimiser les impacts et d'atténuer les effets de la crise dans les entreprises.

La croissance soutenue et exceptionnelle de l'**industrie de l'extraction minière** au cours des dernières années se traduit par une variation à la hausse de 5 % des emplois et représentait, en 2009, 34 % des emplois du secteur de la production de biens. Fait marquant, en 2008, la région générait plus de 32 % de l'emploi de l'extraction minière au Québec et ce pourcentage a grimpé à 38 % en 2009. La MRC de La Vallée-de-l'Or et le territoire de Rouyn-Noranda montrent les plus grandes proportions d'entreprises oeuvrant dans cette industrie. Cependant, les travailleurs navettent dans la région du Nord-du-Québec et ailleurs au Québec. La région compte actuellement plusieurs projets d'exploration et d'études.

Le secteur de la **construction** a subi une baisse de 20 % du nombre d'emplois. Les projets commerciaux et institutionnels réalisés et la préparation des sites miniers ont permis au secteur de la construction de maintenir plus de 2 000 personnes occupées au cours de la dernière année. Ce secteur occupe 4 % des travailleuses et des travailleurs en Abitibi-Témiscamingue, proportion légèrement sous la moyenne du Québec (5 %).

Une proportion de 60 % des emplois du secteur de la **fabrication** se trouvait dans la **fabrication de produits en bois et de papiers**. Cette dernière représentait 22 % de l'emploi du secteur de la production de biens. Les entreprises de ce secteur, bien que présentes partout sur le territoire, étaient plus nombreuses dans les MRC d'Abitibi, de La Vallée-de-l'Or et du Témiscamingue. En 2009, les entreprises de l'industrie forestière continuaient de s'adapter à la conjoncture défavorable et aux changements structurels, ce qui a créé des ralentissements de production, des mises à pied temporaires et des arrêts fréquents des activités. La fabrication du papier fut moins ébranlée. L'autre 40 % des emplois du secteur de la fabrication se trouvaient dans la **fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, de produits métalliques, de matériel de transport, de meubles et de la première transformation des métaux**. Somme toute, le secteur de la fabrication a vu ses emplois régresser de 3 %.

L'industrie ayant le plus écopé au niveau des pertes d'emplois, soit 2 400, est celle de la production de biens. Elle compte 25 % des emplois de la région et 85 % des pertes d'emplois lui sont imputées.

La proportion du secteur tertiaire a évolué et a gagné en importance depuis les dernières années. La proportion des emplois était de 75 % en 2009, alors qu'elle se chiffrait à 68 % en 1987. Le solde des pertes d'emplois au cours de la dernière année est de 400 pour ce secteur. Les domaines du **commerce de détail et des soins de santé et assistance sociale** étaient les plus importants du secteur des services avec respectivement 19 % et 21 % des emplois. Les secteurs des **soins de santé et assistance sociale**, du **transport et entreposage**, des **services professionnels, scientifiques et techniques**, des **services d'enseignement** ainsi que de **l'information, culture et loisirs**, ont enregistré des gains. Un déclin des emplois est cependant observé dans le **commerce de gros**, **l'hébergement et la restauration** ainsi que l'**administration publique**. La demande dans les services professionnels, scientifiques et techniques découlera en partie des projets miniers et du développement des services scientifiques et de recherche de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT).

1.6 Les perspectives sectorielles d'ici 2013[xiv]

Les secteurs présentant un taux de croissance annuel moyen (TCAM) positif sont ceux où la croissance d'emploi est supérieure à la moyenne régionale, telle l'extraction minière.

Les secteurs moins vulnérables à la conjoncture économique, notamment les secteurs de la santé et des services sociaux ainsi que de l'enseignement offriront également de bonnes perspectives.

Le secteur de la construction fera face à des besoins de remplacement attribuables à plusieurs départs à la retraite. En région, les travailleurs âgés de 45 ans et plus représentent 41 % de la main-d'œuvre comparativement à 50 % dans l'industrie de la construction.[xv]

Pour 2009-2013, la demande totale de main-d'œuvre prévue est de 9 100. Cette demande est composée de 9 000 remplacements prévus liés à la retraite et à la mobilité professionnelle et de la création nette de 100 emplois.

Les attentes de croissance sont évidemment teintées par une reprise économique modérée.

À partir de 2010, on prévoit une reprise et il faudra ainsi 4 ans à la région pour retrouver le même nombre d'emplois qu'en 2008.

Industries	Emploi 2008	TCAM 2009-2013
Ensemble des industries	**68 300**	**0,1 %**
Foresterie et exp. forestière	2 600	négative
Extraction minière	5 600	1 % à 2 %
Services publics	1 100	0 % à 1 %
Construction	2 900	0 % à 1 %
Papier et produits en bois	3 900	négative
Commerce de gros	2 600	0 % à 1 %
Commerce de détail	8 800	0 % à 1 %
Transport et entreposage	2 800	0 % à 1 %
Finances, assurances et immobilier	1 900	négative
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 300	0 % à 1 %
Services aux entreprises	2 800	0 % à 1 %
Services d'enseignement	3 600	0 % à 1 %
Santé et assistance sociale	9 600	1 % à 2 %
Information, culture et loisirs	2 300	négative
Hébergement et restauration	4 300	0 % à 1 %
Autres services	3 600	0 % à 1 %
Administration publique	3 600	négative

Taux de croissance annuel moyen de 0,1 %

1.7 Les statistiques sur la clientèle

Les femmes[xvi]

En dépit des progrès, les écarts s'élargissent

Les femmes occupent une part de plus en plus grandissante du marché du travail. Elles occupent 47 % des emplois totaux et représentent 45 % de la population active. Leur taux d'emploi s'est toutefois replié au cours de la dernière année puisqu'il se chiffrait à 52,7 % en 2009 et à 56,5 % en 2008. L'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes s'est élargi de 2,3 points de pourcentage. Les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel, soit 70 %. En 2009, le taux de chômage a progressé de 2 points de pourcentage chez les femmes et de 1,8 point chez les hommes. Le salaire horaire moyen des femmes est de 3 dollars inférieurs à celui des hommes. Ceci s'explique en grande partie par le fait que plus de femmes travaillent à temps partiel, que leur présence est plus importante dans les secteurs des services qui sont habituellement moins rémunérateurs et aussi en raison des iniquités salariales dans certains métiers.

Les jeunes âgés de 15 à 29 ans[xvii]

Les jeunes âgés de 15 à 29 ans désavantagés

En 2009, les jeunes âgés de 15 à 29 ans ont vu leur taux d'activité et leur taux d'emploi baisser en comparaison avec 2008 pour s'établir respectivement à 69,8 % et à 61,3 %. Bien que toujours supérieur à la moyenne régionale, leur taux de chômage était équivalant à celui des jeunes du même âge au Québec, soit de 12,2 %. Ce sont 46 % des jeunes de 15 à 29 ans qui travaillaient à temps partiel.

Le groupe des 30-44 ans[xviii]

Repli des emplois dans le groupe des 30-44 ans

Le groupe des 30-44 ans était le plus actif sur le marché du travail avec un taux de 89,7 %. En un an, ce groupe a vu son taux d'emploi décliner de 85,9 % à 82 %. Leur taux de chômage de 8,6 % est toutefois demeuré en dessous de la moyenne régionale.

Les personnes de 45 ans et plus[xix]

Léger accroissement des emplois pour les personnes de 45 ans et plus

De plus en plus présents dans la population et sur le marché du travail, les 45 ans et plus surpassent en nombre les 15-29 ans et les 30-44 ans sur le plan de l'emploi. En 2009, leur taux d'activité se chiffrait à 48,1 % et leur taux d'emploi à 43,8 %, soit des augmentations de plus de 10 % depuis 1987 pour ces deux données. On observait chez les personnes de 45 ans et plus un accroissement du nombre d'emplois de près de 8 % pour l'année 2009. Leur taux de chômage de 7,3 % était inférieur à la moyenne régionale.

Les prestataires d'une aide financière de dernier recours

En diminution constante depuis les dernières années, le nombre d'adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours (18-64 ans) est passé de 6 865 en 2007 à 6 390 en 2009 en Abitibi-Témiscamingue. Cette baisse est attribuable à plusieurs facteurs, dont la baisse démographique, le vieillissement de la population et l'efficacité des mesures d'emploi. Du nombre des adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours, la proportion la plus élevée se situe chez les personnes âgées de 55 ans et plus et représente 27,7 % des prestataires. Quelque 32 % des adultes prestataires sont considérés sans contrainte à l'emploi, une proportion inférieure à celle du Québec (38,5 %). De nombreux obstacles nuisent à l'intégration ou à la réintégration des prestataires aptes au marché du travail, dont, entre autres, la durée consécutive et souvent intergénérationnelle de la présence à l'aide financière de dernier recours et la sous-scolarisation. Le pourcentage de prestataires détenant un niveau de scolarité moindre qu'un 5e secondaire est de 55 %.

55 % des prestataires possèdent un niveau de scolarité moindre que le 5e secondaire

Les prestataires de l'assurance-emploi[xx]

En 2009, l'Abitibi-Témiscamingue enregistrait une moyenne mensuelle de 9 940 prestataires d'assurance-emploi aptes au travail comparativement à 8 500 en 2008 et à 9 100 en 2007 pour la même période. On notait une légère hausse au niveau des prestataires primo demandeurs, c'est-à-dire une première demande en 5 ans et une baisse du coté des prestataires saisonniers. La proportion des prestataires selon l'âge est demeurée inchangée, soit 40 % chez les 25-44 ans, alors qu'elle était de 49 % chez les 45 ans et plus. En 2009, environ 88 % d'entre eux ont reçu des prestations pour une durée comprise entre 1 et 27 semaines. Cette proportion est stable depuis les 10 dernières années.

Hausse de 17 % du nombre de prestataires

Les personnes avec incapacités ou handicaps[xxi]

En 2001, l'Abitibi-Témiscamingue comptait au-delà de 12 000 personnes avec incapacités ou handicaps, lesquelles représentaient 8 % de la population régionale totale. Quelque 69 % des personnes avec incapacités étaient sans diplôme secondaire. Or, 10 % ont obtenu un diplôme d'études secondaires, 4 % détenaient un diplôme d'études professionnelles, 8 % un diplôme d'études collégiales et 2 % un diplôme d'études universitaires.

Largement inférieurs à celui de la population régionale totale sans incapacité, leur taux d'activité sur le marché du travail était de 20 % et leur taux d'emploi était de 15,5 %, alors que leur taux de chômage se chiffrait à 22,5 %, soit bien au-dessus de la moyenne régionale.

Faible taux de scolarité et faible présence sur le marché du travail

Les membres des Premières Nations

Croissance démographique importante

En 2006, près de 6 200 personnes issues des Premières Nations vivaient en Abitibi-Témiscamingue et représentaient 4 % de la population régionale. En forte croissance, leur population a augmenté de 51 % depuis 1991. La MRC du Témiscamingue compte le plus grand nombre de membres des Premières Nations sur son territoire avec quelque 54 % d'entre eux, alors que les MRC de La Vallée-de-l'Or et d'Abitibi totalisent respectivement 32 % et 14 % de membres des Premières Nations. En regard avec les données disponibles au ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, il appert que la proportion des membres des Premières Nations vivant hors réserve est de plus en plus importante. Ainsi, en 1976, ce sont 72 % d'entre eux qui vivaient sur une réserve ou sur une terre de la Couronne, alors que la proportion se chiffrait à 56 % en 2006.[xxii]

En 2009, environ 55 % de la population autochtone régionale de 15 ans et plus ne détenaient pas de diplôme d'études secondaires, soit une proportion supérieure à celle de l'ensemble de la région (34,5 %). Près de 15 % de la population avait complété un diplôme secondaire et 9 % détenait un diplôme collégial, soit une proportion inférieure à celle de l'ensemble de la population régionale non autochtone. En 2006, quelque 2 245 membres des Premières Nations de 15 ans et plus étaient actifs sur le marché du travail. Leur taux d'activité se situait à 50,6 % et leur taux d'emploi à 41,9 %, soit des proportions largement inférieures à l'ensemble du Québec et à l'ensemble de la population non autochtone régionale.[xxiii] Leur taux de chômage s'établissait à 17,4 % en 2006.

Les personnes immigrantes

Plus scolarisées

En 2009, avec quelque 1 780 personnes, la population régionale immigrante totale représentait 1,3 % de l'ensemble de la population régionale et 0,2 % de la population immigrante du Québec.[xxiv] Dans la région, les personnes immigrantes détenaient, dans une proportion de 69 %, un certificat, un diplôme ou un grade, ce qui représente un taux plus important que celui prévalant parmi la population non-immigrante (65 %). Parmi ces 1 040 personnes, 35 % bénéficiaient d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade universitaire contre 19 % pour la population non-immigrante.

La population active immigrante de la région était constituée en 2006 de 750 individus, dont 635 disposaient d'un emploi. Même si elles possédaient une plus grande scolarité que la population née au pays, les personnes immigrantes d'ici affichaient un taux de chômage supérieur en 2006 à celui de la population non-immigrante (15 % contre 9 %). Quant au taux d'emploi, il se situait à 42 % chez la population immigrante régionale, alors qu'il atteignait 57 % parmi la population non immigrante. Les immigrants avaient de meilleurs résultats sur le marché du travail que les immigrantes, leur taux d'emploi étant de 45 % contre 39 %. Des disparités se remarquaient toutefois par rapport aux personnes non-immigrantes puisque les taux d'emploi pour les hommes et pour les femmes étaient plus importants chez ces derniers (61 % et 54 %).

Les femmes immigrantes étaient plus nombreuses à exercer une profession se rattachant à la vente et aux services et, en deuxième lieu, aux affaires, finances et administration. Pour les hommes, les professions les plus populaires étaient liées aux sciences naturelles et appliquées ainsi qu'aux sciences sociales, à l'enseignement, à l'administration publique et à la religion. En ce qui a trait à l'industrie, notons que l'enseignement regroupait la plus grande proportion de la population immigrante (16 %), suivi par l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (14 %).[xxv]

1.8 Quelques grandes stratégies gouvernementales et ministérielles

Nouvel espace économique du Québec

La pénurie de main-d'œuvre constitue un frein à la croissance des entreprises et donc à la croissance économique du Québec. C'est dans cet esprit que le gouvernement du Québec a entrepris de définir un nouvel espace économique essentiel à la prospérité de notre économie. Dans un monde où la compétence et l'innovation sont les clés de la prospérité, la capacité d'attirer des travailleuses et des travailleurs ainsi que des professionnelles et des professionnels qualifiés revêt une importance capitale ainsi que la nécessité de consolider nos marchés et d'en développer des nouveaux. Pour réaliser ce nouvel espace économique, cinq chantiers sont prévus :

- La signature d'une entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des compétences des travailleuses et des travailleurs qualifiés; une douzaine de professions, onze métiers réglementés et quinze métiers de la construction sont notamment visés par cette entente;
- La signature d'un accord Québec-Ontario sur le commerce et l'économie; les impacts sur les métiers de la construction sont à évaluer;
- La promotion d'une entente de partenariat économique entre le Canada et l'Union européenne;
- La mise en œuvre complète de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) et particulièrement du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre; tout travailleur accrédité par un organisme de réglementation d'une province sera reconnu comme étant qualifié à exercer dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada;
- L'accélération de la reconnaissance des qualifications professionnelles pour les personnes formées hors du Québec et du recrutement de travailleuses et de travailleurs temporaires; dix ordres professionnels sont visés et une offre de service révisée en matière de recrutement est en élaboration.

Développement économique

Les transformations profondes de l'environnement économique international et le vieillissement de la population au Québec et dans ses régions représentent des défis de taille si l'on veut continuer de prospérer. La *Stratégie gouvernementale de développement économique* poursuit l'objectif de favoriser la prospérité, qui se traduit par un enrichissement réel des Québécois, de même que par une amélioration de leur qualité de vie. Six défis sont énoncés dans la stratégie pour prospérer, soit créer de la richesse et des emplois dans toutes les régions du Québec, accroître la productivité, miser sur la recherche, l'innovation et le transfert technologique, affronter une concurrence accrue sur les divers marchés, développer la relève entrepreneuriale et respecter les impératifs du développement durable. Emploi-Québec doit participer concrètement à relever ces défis. Comme une petite et moyenne entreprise (PME) québécoise sur deux (56 %) a actuellement des activités hors du Québec, elles doivent être soutenues pour réaliser cette stratégie d'affaires, notamment par le développement des compétences.

Développement régional

La *Stratégie pour le développement de toutes les régions* confirme la place essentielle que le gouvernement réserve aux politiques régionales dans son action économique. C'est le cas des politiques régionales liées au développement des créneaux, au soutien à l'entrepreneuriat, à l'investissement et à la productivité. La stratégie prévoit aussi une mobilisation additionnelle du gouvernement pour certains secteurs d'activité économique, notamment les secteurs forestier, minier et manufacturier.

Innovation

Élaborée dans la foulée de la Stratégie gouvernementale de développement économique, *L'Avantage québécois*, la Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation, *Un Québec innovant et prospère*, identifie les défis qui doivent impérativement être relevés pour optimiser les retombées sur l'économie et l'emploi des investissements consentis en recherche et en innovation. Emploi-Québec reconnaît que les ressources humaines sont au cœur même du défi innovation.

Le secteur manufacturier, un moteur

Le secteur manufacturier joue un rôle névralgique dans l'économie du Québec et de ses régions. Il produit de la richesse et fournit des emplois bien rémunérés. Ses activités génèrent la majeure partie de nos exportations et ont un effet d'entraînement bénéfique considérable sur les autres secteurs de notre économie. Le secteur manufacturier doit réagir à de nouveaux défis et adapter ses stratégies de développement, particulièrement en augmentant sa productivité et ses investissements dans l'intégration de la recherche et de l'innovation, la compétence de la main-d'œuvre et le développement durable. Dans le cadre de son *Plan d'action en faveur du secteur manufacturier*, le gouvernement du Québec encourage les entreprises manufacturières à poursuivre ou à s'engager dans un mouvement de modernisation et de transformation du secteur manufacturier québécois, particulièrement en matière d'amélioration des compétences des travailleuses et des travailleurs, d'embauche de personnel affecté à la recherche et à l'innovation et par le recrutement de la main-d'œuvre à l'extérieur du Québec, notamment en France.

Stratégie minérale du Québec

En plus d'être une source importante d'emplois, principalement pour la région, l'industrie minérale entraîne une large part de retombées économiques pour le Québec et la région. Cette industrie contribue de façon importante au portefeuille des investissements réalisés au Québec en incluant les dépenses d'exploration. Le poids du secteur québécois dans l'ensemble canadien et aussi celui de l'Abitibi-Témiscamingue dans l'ensemble québécois sont significatifs. Le gouvernement du Québec tient donc à recadrer son action dans ce secteur afin de préparer l'avenir. Ses objectifs visent la stabilité dans l'action gouvernementale et la mise en place d'activités structurantes et assurant la pérennité, la création de la richesse ainsi que l'exploitation plus efficace de la ressource dans une perspective de développement durable. Comme le Québec veut conserver son leadership, il veut, entre autres, investir dans la mise en valeur des ressources minérales, dans l'amélioration de la compétitivité et des retombées économiques et dans la réponse aux besoins de main-d'œuvre. Des actions au niveau de l'optimisation de l'offre de formation, de la promotion des emplois et de l'adaptation de la main-d'œuvre sont à prévoir. La révision de la Loi sur les mines et la mise en place de l'Institut national des mines se concrétiseront en 2010-2011.

En 2010, l'Abitibi-Témiscamingue devra aussi connaître et analyser les impacts du *Plan Nord* sur les différents secteurs d'activité économique de notre région, notamment pour le secteur minier.

Plan de soutien à l'intention du secteur forestier

Le secteur forestier est toujours aux prises avec la crise qui l'affecte depuis quelques années et qui, selon toute vraisemblance, devrait se poursuivre en 2010. La baisse de la possibilité forestière (rapport Coulombe) additionnée à la hausse du coût de la fibre ainsi qu'au ralentissement économique sont autant de facteurs justifiant l'ampleur et la persistance de cette crise. Le secteur forestier demeurera un secteur important d'intervention puisque les travailleurs et les travailleuses ainsi que les entreprises devront recourir aux mesures et services d'Emploi-Québec encore en 2010-2011. Les mesures annoncées en 2006 ont pris fin officiellement en 2009, mais ont fait l'annonce d'une continuité dans le budget 2009. En effet, 34,1 M$ ont été annoncés pour les années 2009-2010 et 2010-2011.

Économie sociale

Dans la continuité du *Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif* qui vise à optimiser l'impact de ce secteur d'activité économique, la signature prochaine d'une entente spécifique regroupant de nombreux partenaires viendra solidifier l'appui au secteur. Celle-ci donnera aux acteurs du milieu des moyens concrets et adaptés à leur réalité afin de favoriser le développement économique et social de la région en matière d'économie sociale marchande.

Le comité régional en économie sociale de l'Abitibi-Témiscamingue (CRESAT) verra à faciliter l'accès à des mesures de formation pour les personnes qui sont au service des entreprises d'économie sociale et combler, à court terme, les besoins en matière de gestion qui ont été établis par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC). De plus, des actions seront mises de l'avant en vue de sensibiliser les intervenantes et les intervenants dont la portée de l'action risque de s'avérer fort importante pour assurer le développement du secteur de l'économie sociale.

Dans le cadre de la préparation du deuxième *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, le Chantier de l'économie sociale a fait valoir la pertinence de la conduite d'une étude visant à circonscrire certains des moyens qui pourraient être mis en oeuvre pour favoriser une contribution plus efficace de l'économie sociale sur ces questions. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT) apportent un soutien financier à la réalisation de cette étude.

Qualification professionnelle : pierre d'assise

La qualification professionnelle est le meilleur moyen d'intégrer le marché du travail de façon durable. L'une des voies pour y parvenir est la formation professionnelle et technique. En effet, une grande partie des nombreux emplois qui seront disponibles en région au cours des prochaines années exigeront une telle formation. Le principal enjeu que doit relever la région est **l'adéquation de la formation et de l'emploi.** D'ailleurs, le *Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique, la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, le Plan d'action éducation, emploi et productivité, le Plan d'aménagement de la formation professionnelle, technique et universitaire et le Pacte pour l'emploi,* s'inscrivent dans cette voie. Les réseaux de l'éducation et de l'emploi collaboreront étroitement à la réalisation des activités identifiées et s'assureront d'un plus grand arrimage en regard de leurs interventions respectives.

Nouvelle loi

La *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* a fait peau neuve en janvier 2008, apportant son lot de changements. D'une part, quant aux métiers réglementés, elle propose une nouvelle approche basée sur les compétences.

Par ailleurs, d'autres modifications réglementaires importantes sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009, notamment :

- Les modifications relatives au renouvellement sans frais aux quatre ans des certificats de qualification;
- À l'harmonisation de la tarification pour le renouvellement de plusieurs cartes d'apprenti;
- À l'exclusion permanente des travaux effectués dans les mines;
- Au certificat en technique d'entretien restreint d'appareils au gaz (TERAG);
- À la délivrance d'attestations d'expérience.

D'autre part, elle intègre un nouvel outil de qualification volontaire découlant du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* qui s'adresse spécifiquement aux entreprises ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs en emploi. Cet outil est la reconnaissance des compétences qui est souhaitée pour toutes les fonctions de travail visées par une norme professionnelle. Ces changements aideront à accroître la productivité de nos entreprises et à favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre.

Stratégie gouvernementale de développement durable

Déposée le 12 décembre 2007 à l'Assemblée nationale, la *Stratégie gouvernementale de développement durable* demande à chacun des ministères et organismes de l'administration publique de présenter, au plus tard le 31 mars 2009, un plan d'action de développement durable. Le développement durable n'est pas uniquement environnemental, il est aussi économique et social. La stratégie s'appuie sur les grands principes reconnus en matière de développement durable (équité et solidarité sociale, efficacité économique, etc.). Le plan d'action du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale devra tenir compte des grandes orientations et des grands objectifs en matière de développement durable tels que :

- Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
- Accroître la scolarité, le taux de diplomation et la qualification de la population;
- Accroître la participation à des activités de formation continue et la qualification de la main-d'œuvre;
- Soutenir les initiatives du secteur de l'économie sociale visant l'intégration durable en emploi des personnes éloignées du marché du travail.

ACCORD : Trois créneaux d'excellence

Le comité régional ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement) et le gouvernement du Québec reconnaissent le potentiel de développement de trois créneaux d'excellence pour l'Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit d'une démarche de concertation régionale visant à rassembler l'ensemble des acteurs économiques du milieu autour d'un axe de développement commun. La région assume le leadership de ces trois créneaux, permettant ainsi des alliances et des collaborations interrégionales. Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue participe activement aux travaux relatifs à chacun de ces créneaux dans une perspective de développement régional offrant de nouveaux débouchés pour la main-d'œuvre.

Les créneaux reconnus à l'Abitibi-Témiscamingue sont :

- Techno-mines souterraines;
- Systèmes de construction en bois;
- Agriculture nordique axée sur la production bovine.

1.9 Les principaux enjeux sectoriels régionaux

Secteur minier

Une étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre issue d'un arrimage des trois régions minières du Québec et du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines est en élaboration. Elle est réalisée par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM) et sera déposée en juin 2010. En plus de positionner Emploi-Québec dans son rôle d'expert de la connaissance du marché du travail régional et sectoriel auprès de l'Institut national des mines, cette étude servira à définir des stratégies nationales et régionales en matière de développement de la main-d'œuvre.

Le créneau *Techno-mines souterraines* dirigé par l'organisme MISA (Mines, Innovation, Solutions, Applications), stimule la forte concentration d'expertise minière régionale à travailler ensemble, de façon concertée, avec les autres experts miniers du Québec afin de générer des projets miniers innovateurs qui contribueront à faire progresser l'ensemble de l'industrie minière du Québec. Sa filière formation/main-d'œuvre a pour objectifs de mettre en place des moyens permettant d'assurer l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre minière spécialisée ainsi que de développer des connaissances et du savoir-faire afin d'assurer la pérennité d'une main-d'œuvre minière hautement qualifiée au niveau professionnel, collégial et pour les trois cycles universitaires. La révision de son plan stratégique et l'élaboration d'une planification des actions sur 5 ans sont en cours. Emploi-Québec est une fois de plus interpellée dans le financement de cette continuité.

Secteur forestier

L'intensification des effets de la crise forestière en région au fil des années ainsi que le ralentissement économique obligent tous les acteurs de ce secteur d'activité à revoir leurs façons de faire en vue de repérer des pistes de solution permettant à tous de traverser cette impasse. Plusieurs enjeux émanent de ces réflexions : l'augmentation de la productivité des usines afin d'assurer leur survie, le maintien d'un bassin de main-d'œuvre dans l'industrie qui viendra répondre aux besoins actuels et futurs qui découleront des développements en cours et la diversification de la structure industrielle. Au titre des développements importants pour l'industrie forestière régionale, nous pouvons notamment souligner le déploiement de la stratégie développée pour l'implantation du créneau d'excellence ACCORD *Systèmes de construction en bois* qui générera sans contredit d'importantes retombées en région, tant pour les entreprises que pour les travailleuses et les travailleurs. De plus, les résultats du diagnostic régional sur la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois ainsi que le plan d'action qui en découle permettront une mobilisation concertée des acteurs afin de mettre en commun leurs forces et réaliser les actions prioritaires.

Secteur de la construction

Un des secteurs moteurs pour le marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue est sans doute le secteur de la construction. En effet, des investissements substantiels sont effectués, tant par le privé que par le public (ministères, municipalités, institutions), et l'Abitibi-Témiscamingue ne profite pas autant qu'elle le voudrait de ces retombées économiques en raison du manque de main-d'œuvre spécialisée dans ce secteur. Notre capacité à fournir en quantité et en qualité suffisantes une main-d'œuvre répondant aux besoins régionaux actuels et à la demande de main-d'œuvre générée par ces nouveaux travaux n'est pas au rendez-vous. Les entrepreneurs en construction disent qu'ils doivent restreindre leur croissance en raison du manque de main-d'œuvre. La mobilité et la spécificité de la gestion de la main-d'œuvre dans ce secteur nous invitent à nous doter d'une approche plus stratégique pour le développement de cette main-d'œuvre régionale.

Secteur agroalimentaire

Le secteur agricole est touché par une grave crise financière qui affecte significativement l'ensemble des entreprises agroalimentaires de l'Abitibi-Témiscamingue. Le nombre d'exploitants est en décroissance et ceux qui restent vivent, pour la plupart, des temps très difficiles. Cette diminution du nombre de fermes fragilise l'économie agricole, le maintien des services à cette filière et l'occupation dynamique du territoire. D'importantes restructurations combinées à la formation, à l'innovation et au transfert des connaissances sont donc souhaitables pour assurer de meilleurs lendemains aux acteurs. À cet effet, le créneau d'excellence *Agriculture nordique axée sur la production bovine* est actuellement en démarrage. Le déploiement de la stratégie et la constitution de l'organisation phare sont en cours de réalisation. Selon une récente étude réalisée par *Eco ressources consultants*, ce sont 14 % des emplois de la région qui sont liés au secteur agricole. Les productions de bœuf, d'agneau et de petites céréales créent 87,2 M$ en valeur ajoutée pour l'Abitibi-Témiscamingue.[xxvi]

Du point de vue de l'agroalimentaire, la commercialisation et la mise en valeur des produits agricoles et régionaux représentent aussi un défi de taille. Le développement et la promotion de produits de niche et de produits à valeur ajoutée constituent d'importants défis pour la région. Le projet *L'Abitibi-Témiscamingue dans notre assiette* consiste à implanter une filière de proximité afin de permettre une meilleure organisation de la production et une répartition équitable des marges bénéficiaires pour l'ensemble de la filière. Ce projet ambitieux et innovateur est né de la nécessité de se réinventer afin de soutenir le secteur agroalimentaire de la région et d'en assurer la pérennité. C'est une solution proposée afin de faire face à la baisse de revenus vécue par les producteurs agricoles de notre région. Le maintien du nombre de fermes de la région, la protection de l'environnement, une rémunération juste et équitable à tous les maillons de la chaîne, la consolidation du secteur agricole, la valorisation des ressources locales et le développement du lien avec le consommateur sont les fils conducteurs de ce projet.

Ces deux leviers nous permettraient de développer une filière complète et complémentaire et d'amoindrir les effets de cette crise sur le développement de la région.

Secteur des services professionnels, scientifiques et techniques

Les services professionnels, scientifiques et techniques ont connu la plus grande croissance de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue depuis 2009. Ils se démarquent à l'échelle du Québec, notamment dans certains secteurs d'activité économique. Ces services spécialisés offrent de bonnes conditions d'emploi, des emplois qualifiés nécessitant un niveau de scolarité plus élevé et permettent souvent d'ajouter de la valeur à nos entreprises et organisations. Ce sont généralement ces travailleuses et ces travailleurs stratégiques qui influencent et concrétisent l'innovation dans les entreprises et par conséquent, qui peuvent engendrer des gains significatifs de productivité. Un autre argument qui milite en faveur de la priorisation des services professionnels, scientifiques et techniques, est le fait que le développement de nos créneaux d'excellence en Abitibi-Témiscamingue est très axé sur l'expertise scientifique et technique. Nous devons donc assurer à la région une main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour soutenir ces développements et éviter ainsi des pénuries qui pourraient être très coûteuses pour certains secteurs stratégiques régionaux.

- Malgré un certain ralentissement économique, l'Abitibi-Témiscamingue devra rester vigilante et créative dans ses stratégies de développement de sa main-d'œuvre. En effet, l'adéquation, l'équilibre et le juste à temps requis dans le développement de la main-d'œuvre doivent coïncider avec la reprise éventuelle. C'est pourquoi un suivi attentif de l'évolution de la conjoncture économique de la situation du marché du travail et des bassins de main-d'œuvre doit être rigoureux afin d'ajuster en conséquence l'offre de service des différents intervenants gouvernementaux et celle d'Emploi-Québec. Le défi démographique du Québec et de ses régions demeure toujours, peu importe l'évolution conjoncturelle. Les objectifs d'augmenter le taux d'emploi et la productivité conservent ainsi leur pertinence.

Suivi de la conjoncture économique

1.10 Les défis des entreprises

- Les entreprises, qui ont vécu des difficultés de recrutement persistantes dans les dernières années, devront accorder plus d'efforts à des stratégies de rétention. Des périodes de ralentissement pourraient servir à former des travailleuses et des travailleurs qui présentent certains écarts en terme de formation de base ou de formation continue. En plus d'augmenter les compétences de ses travailleuses et ses travailleurs, l'entreprise évite de perdre sa main-d'œuvre souvent si difficile à recruter. Les entreprises qui innoveront dans leur gestion des ressources humaines auront une longueur d'avance lors de la reprise.

Rétention de la main-d'oeuvre

- Emploi-Québec poursuivra sa contribution à l'amélioration de la productivité, compétitivité et capacité d'adaptation des entreprises aux changements de leur environnement, notamment par l'amélioration des compétences et la qualification de la main-d'œuvre, par des mécanismes de reconnaissance des compétences et par l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines.

Adaptation aux changements

- Une bonne productivité des entreprises contribue à améliorer leur compétitivité ainsi que leur capacité de maintenir et de créer des emplois. Par contre, un nombre important d'entreprises ne paraît pas suffisamment sensible au rôle stratégique que peut jouer l'adoption de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines sur leur productivité, spécifiquement en matière de recrutement, de mobilisation, de rétention et de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre. L'investissement dans les nouvelles technologies, surtout s'il est associé au changement organisationnel, à la formation et à la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, est l'un des déterminants importants de la productivité. Emploi-Québec a une responsabilité dans l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre (nouvelle main-d'œuvre), mais les entreprises doivent aussi être très stratégiques pour améliorer de façon continue les compétences et les qualifications de leurs employés et de leurs gestionnaires (main-d'œuvre en emploi).

Amélioration de la productivité des entreprises

- La volonté gouvernementale d'assurer une plus grande mobilité de la main-d'œuvre interprovinciale et internationale pourrait représenter des opportunités pour l'Abitibi-Témiscamingue dans la gestion de sa main-d'œuvre. Il faut donc identifier ces opportunités permettant de s'inscrire dans cette volonté économique et politique.

Mobilité de la main-d'œuvre

- Les entreprises qui risquent de ne pas trouver la main-d'oeuvre nécessaire à leur développement pourront compter sur de nouveaux bassins de main-d'œuvre, notamment celui des femmes, des membres des Premières Nations et des immigrants. Des incitatifs sont disponibles pour encourager et accompagner les entreprises qui le désirent.

Nouveaux bassins de main-d'oeuvre

1.11 Les défis face aux personnes défavorisées sur le plan de l'emploi

Efforts maintenus auprès des bassins de main-d'œuvre sous-représentés

À l'instar des stratégies de développement économique, le gouvernement a mis en place des politiques s'adressant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail qui interpellent Emploi-Québec dans sa mission et ses actions.

En dépit de l'amélioration des conditions du marché du travail des dernières années, un nombre significatif de ces personnes n'a pu intégrer le marché du travail en raison de difficultés sociales et personnelles importantes. C'est le cas notamment des prestataires d'assistance sociale dont le profil s'alourdit ainsi que des prestataires admissibles à l'assurance-emploi dont le nombre est encore élevé en région et qui occupent majoritairement des emplois saisonniers ou épisodiques.

Des difficultés d'intégration et de réintégration persistent également auprès des personnes handicapées, des travailleuses et des travailleurs âgés de plus de 45 ans, des membres des Premières Nations et des femmes. Par ailleurs, quoique leur situation tende à s'améliorer, des efforts doivent également être consentis pour favoriser l'intégration au marché du travail des jeunes qui peuvent assurer la relève en réponse au vieillissement de la main-d'œuvre.

La région a subi les effets du ralentissement économique dans les 6 derniers mois de 2009. Ainsi, un plus grand nombre de chômeuses et chômeurs chercheraient de l'aide auprès de l'agence Emploi-Québec pour leur réintégration au marché du travail.

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue entend rester vigilante et maintenir sa contribution aux priorités gouvernementales et ministérielles visant ces clientèles, énoncées dans les stratégies et politiques suivantes :

- Stratégie nationale d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine;
- Stratégie gouvernementale d'action jeunesse;
- Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus;
- Politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*;
- Les engagements découlant du Forum socioéconomique des Premières Nations;
- Plan gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Les jeunes

Au cours des prochaines années, le défi démographique transformera le monde du travail. En effet, beaucoup de personnes quitteront bientôt la vie active et les jeunes, qui représentent une génération moins nombreuse que les précédentes, seront appelés à prendre la relève. Dans le cadre de la *Stratégie d'action jeunesse* **2009-2012**, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue contribuera à améliorer la préparation des jeunes en vue de leur participation au marché du travail et à mieux soutenir ceux qui éprouvent des difficultés en ce sens. En contrepartie, l'agence investira également dans la démarche régionale concertée pour valoriser le cheminement éducatif et la persévérance scolaire.

Les personnes handicapées

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale s'est vu confier la responsabilité de mettre en oeuvre la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*. Cette stratégie a comme objectif de réduire de 50 %, d'ici 2018, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité. Afin d'atteindre cet objectif, l'agence aura la responsabilité, d'ici 2013, de voir à implanter les actions suivantes :

- Mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination des actions;
- Réaliser annuellement des activités régionales de promotion pour l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- Promouvoir l'amélioration des compétences des personnes handicapées en emploi.

Les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Le vieillissement de la main-d'œuvre représente un enjeu majeur pour la société québécoise. Le contexte économique favorable des dernières années a obligé le Québec à s'adapter à de nouvelles réalités, dont celle d'une main-d'œuvre disponible plus âgée qu'auparavant et qui se renouvelle moins vite. Emploi-Québec s'est dotée d'une *Stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus* aux prises avec des périodes prolongées de chômage, afin de prévenir les effets du vieillissement de la main-d'œuvre québécoise.

Les équipes de travail mixtes

L'objectif de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* est de mettre fin aux discriminations qui touchent les femmes. Il s'agit d'une politique qui, par l'introduction de mécanismes de mesures et de suivis des résultats, fait preuve de rigueur. Empreinte d'un idéal d'une société à l'avant-garde en matière d'égalité entre les sexes, cette politique se veut des plus mobilisatrices. Parmi les objectifs de l'entente spécifique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Abitibi-Témiscamingue, signée en mai 2008 et qui a une durée de 3 ans, il y a l'intégration des femmes dans les métiers à prédominance masculine par la promotion auprès des employeurs des avantages des équipes de travail mixtes, tels que la diversification des méthodes, la manière d'exécuter et de penser le travail et la possibilité de trouver généralement un plus grand éventail de solutions à des problèmes donnés. Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue poursuivra sa collaboration avec les autres partenaires impliqués par le suivi et la promotion du projet.

Le dépôt en novembre 2009 de la version actualisée de la stratégie nationale d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine permettra à Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue de s'y arrimer en mettant en œuvre certaines actions qui devront se réaliser au cours de l'année 2010-2011.

Les membres des Premières Nations

À la suite du *Forum socioéconomique des Premières Nations* tenu en octobre 2006, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pris plusieurs engagements envers les membres des Premières Nations et travaille depuis ce temps à leur mise en œuvre en collaboration avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations (CDRHPNQ) et le Regroupement des Centres d'amitiés autochtones (RCAAQ). Certains de ces engagements touchent directement les régions, dont l'Abitibi-Témiscamingue. Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue poursuivra sa collaboration avec les instances autochtones afin de favoriser l'insertion et le maintien en emploi d'un bassin de main-d'œuvre important pour le développement économique de la région.

Les personnes démunies

Le *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* préconise le développement d'une approche territoriale intégrée pour lutter contre la pauvreté dans les milieux locaux à forte concentration de pauvreté. Il s'agit d'un enjeu important qui interpelle grandement la région, considérant que 67 % de notre territoire est identifié dans les territoires d'intervention jugés prioritaires au Québec. Des actions devront être entreprises pour améliorer la qualité de vie des personnes vivant en milieu défavorisé.

Pour répondre à ce défi, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue entend miser sur l'emploi comme solution première pour assurer la sécurité économique et sociale des individus, et ce, en passant par l'insertion et le maintien en emploi des personnes auprès desquelles elle réalise ses interventions. De plus, elle soutiendra l'émergence d'ententes et de projets de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale sur son territoire afin d'habiliter les milieux locaux à prendre en charge leur propre développement selon leur rythme et leurs particularités locales.

L'attraction de la main-d'œuvre immigrante

Une entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes et des personnes des minorités visibles, d'une durée de trois ans, a été signée entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles en septembre 2008. En plus de préciser les rôles et responsabilités respectives de ces deux ministères, elle s'articule autour de quatre axes d'intervention que sont le recrutement et la sélection des candidates et candidats à l'immigration permanente et temporaire avec les besoins de main-d'œuvre, l'intégration en emploi, le soutien et la sensibilisation des employeurs pour favoriser leur intégration et leur maintien en emploi et la régionalisation de l'immigration.

Différents partenaires de l'Abitibi-Témiscamingue se sont concertés afin de se doter d'une entente spécifique sur l'immigration qui a été signée en 2009. L'attraction et la rétention de cette main-d'œuvre constituent un apport important pour la région et pour les entreprises dans le règlement des problèmes de recrutement reliés à la rareté de main-d'oeuvre. La priorité sera accordée aux projets visant l'accueil, l'intégration et l'établissement durable des personnes immigrantes qui choisissent l'Abitibi-Témiscamingue comme nouveau milieu de vie et par des activités visant l'attraction de la main-d'œuvre immigrante.

LES ORIENTATIONS DE L'AGENCE EMPLOI-QUÉBEC

2. LES ORIENTATIONS DE L'AGENCE EMPLOI-QUÉBEC

2.1 Les orientations et les axes d'intervention

En 2010-2011, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue structurera ses interventions autour des cinq orientations suivantes :

1. ***Atténuer les effets de la récession auprès des travailleuses et des travailleurs ainsi que des entreprises et soutenir la relance de l'emploi***. L'état actuel de l'économie québécoise réclame des actions énergiques, concertées et immédiates pour soutenir le nombre croissant d'entreprises qui se trouvent en difficulté et pour aider les personnes qui perdent ou perdront leur emploi. Cette orientation vise des interventions afin d'atténuer les effets d'une conjoncture difficile et soutenir la population et les entreprises avec l'objectif, à plus long terme, d'être prêts lorsque la reprise sera au rendez-vous.

2. ***Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Témiscabitibiennes et de Témiscabitibiens, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique***. Cette orientation concerne spécifiquement les services publics d'emploi. Elle vise à apporter une solution au fait que, malgré d'importants progrès et qu'il se maintienne à un sommet historique, le taux d'emploi de la population du Québec reste inférieur à celui de l'Ontario et des États-Unis.

3. ***Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation***. Elle vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie et la création d'emplois. À cet effet, le rôle d'Emploi-Québec passe par l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre et des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

4. ***Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi***. Cette orientation, à la concrétisation de laquelle les actions des services publics d'emploi concourent également, concerne plus particulièrement les services de solidarité sociale.

5. ***Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens***. Cette orientation a pour but d'accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat, en plus de mettre en œuvre une offre de service qui répond du mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyennes et des citoyens et à la diversité des réalités régionales.

Le tableau suivant présente les orientations et les axes d'intervention. À cet égard, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue a retenu plusieurs stratégies régionales qui guideront l'action d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue au cours de la prochaine année, et qui sont présentées au chapitre 2.2.

Orientations et axes d'intervention

Services publics d'emploi et de solidarité sociale

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
I. Atténuer les effets de la récession auprès des travailleuses et des travailleurs ainsi que des entreprises et soutenir la relance de l'emploi.	1) Rallier les personnes, les représentants syndicaux et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.
II. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Témiscabitibiennes et Témiscabitibiens, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique.	1) Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeuses et chômeurs dans les postes vacants. 2) Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleuses et des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. 3) Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, particulièrement celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.
III. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation.	1) Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et du réseau de l'éducation. 2) Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

Services publics d'emploi et de solidarité sociale

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
IV. Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi.	1) Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies. 2) Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi. 3) Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.
V. Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.	1) Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale en fonction de la capacité organisationnelle et plus particulièrement afin de tenir compte des nombreux départs à la retraite. 2) Renforcer le partenariat. 3) Accorder une attention particulière aux ressources humaines. 4) Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel. 5) Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience.

Stratégies régionales retenues par le CRPMT

2.2 Les stratégies régionales 2008-2011

AXE D'INTERVENTION

ORIENTATION 1

Atténuer les effets de la récession auprès des travailleuses et des travailleurs ainsi que des entreprises et soutenir la relance de l'emploi

1.1 Rallier les personnes, les représentants syndicaux et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.

Stratégies régionales

1. Encourager les travailleuses et les travailleurs d'expérience à poursuivre leur vie active.
2. Soutenir les clientèles détenant des compétences en les référant soit aux services de *Reconnaissance des acquis et des compétences* (RAC), soit au Service d'évaluation et de *Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre* (RCMO) permettant de sanctionner leurs compétences développées en milieu de travail, notamment auprès des clientèles nouvellement licenciées.
3. Soutenir les entreprises et les individus que la crise est venue fragiliser et faire la promotion de la relance auprès des entreprises à potentiel de croissance qui offrent à plus ou moins long terme des perspectives d'emploi ou de réemploi.

ORIENTATION II

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Témiscabitibiennes et de Témiscabitibiens, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique

AXE D'INTERVENTION

2.1 Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeuses et de chômeurs dans les postes vacants.

Stratégies régionales

1. Assurer une utilisation maximale des services universels de placement et d'information sur le marché du travail, plus particulièrement des services électroniques, par toutes les clientèles suffisamment autonomes et pour qui ces services s'avèrent suffisants.

2.2 Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleuses et des travailleurs licenciés ainsi que des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Stratégies régionales

1. Accroître nos activités d'accompagnement et de suivi auprès des personnes bénéficiant d'un parcours jusqu'à leur insertion en emploi, particulièrement les prestataires des programmes d'assistance sociale.
2. Développer de nouvelles approches de placement assisté pour soutenir davantage l'ensemble des individus participant à nos services et mesures.
3. Harmoniser les dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences des services publics d'emploi et des réseaux de l'éducation.

ORIENTATION II

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Témiscabitibiennes et de Témiscabitibiens, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique

AXE D'INTERVENTION

2.3 Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, particulièrement celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.

Stratégies régionales

1. Mettre en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de faible taux d'activité et de sous-emploi qui affectent plus particulièrement certains groupes, à savoir : les personnes handicapées, les membres des Premières Nations, les personnes immigrantes et celles issues des minorités visibles, les travailleurs âgés de 45 ans et plus, les femmes, les jeunes et les adultes judiciarisés.

2. Améliorer l'accompagnement en cours de participation des personnes éloignées du marché du travail, notamment les personnes participant à la mesure de formation, afin d'améliorer leur persévérance.

3. Valoriser le travail, notamment auprès des demandeurs de prestations et des prestataires de l'aide financière de dernier recours, en les informant systématiquement des avantages procurés par le travail aux plans personnel, social, professionnel et financier et des mesures d'incitation financière mises en place.

AXE D'INTERVENTION

ORIENTATION III

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation

3.1 Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et du réseau de l'éducation.

Stratégies régionales

1. Favoriser l'importation en région des formations répondant aux besoins du marché du travail.
2. Utiliser des modes de formation diversifiés pour répondre aux besoins de main-d'œuvre.
3. Poursuivre l'offensive pour l'emploi et la qualification de la main-d'œuvre du *Pacte pour l'emploi Plus* pour prévenir les mises à pied et mettre à contribution les périodes d'inactivité pour développer les compétences.
4. Contribuer aux initiatives du gouvernement visant à assurer une plus grande mobilité de la main-d'œuvre, notamment par la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), l'Information sur le marché du travail (IMT), le Placement en ligne (PEL) et le volet international de ce dernier.
5. Contribuer activement à résoudre des problématiques de main-d'œuvre reliées aux secteurs d'activité économiques priorisés ou à diverses stratégies gouvernementales ou ministérielles : secteurs minier, forestier, de la construction, agroalimentaire, des services professionnels, scientifiques et techniques, les créneaux ACCORD et le Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif.

AXE D'INTERVENTION

ORIENTATION III

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation

3.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises, notamment les petites et les moyennes entreprises, de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

Stratégies régionales

1. Sensibiliser les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et en conséquence, retenir et former leurs travailleurs plus expérimentés et préparer la relève en assurant le transfert intergénérationnel de l'expertise et mieux gérer la diversité; également, à l'importance de la conciliation travail-famille.
2. Concrétiser des stratégies locales, régionales, sectorielles ou corporatives, d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.
3. Collaborer avec les partenaires au développement d'une stratégie régionale d'innovation.
4. Répondre aux besoins des entreprises en :
   - accordant une attention particulière au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, en soutenant le regroupement des entreprises en mutuelles de formation et leur effort de formation;
   - améliorant les compétences de base de la main-d'œuvre, en faisant la promotion et en soutenant la formation de base, la formation professionnelle et la formation continue en entreprise, notamment dans les entreprises confrontées à un ralentissement de leurs activités.

ORIENTATION IV

Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services publics d'emploi

AXE D'INTERVENTION

4.1 Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies.

Stratégies régionales

1. Améliorer l'efficacité des modes de gestion des prestations spéciales.
2. Optimiser les nouveaux modes de prestation de services de l'attribution de l'aide de dernier recours et ceux d'accueil et d'évaluation référence pour l'aide à l'intégration en emploi.

4.2 Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Stratégies régionales

1. Offrir des services adaptés d'aide et d'accompagnement pour les clientèles qui le requièrent, notamment par la participation à un programme d'aide et d'accompagnement social.
2. Implanter une formule d'accompagnement accru et soutenu axée sur la santé et le bien-être des individus.

4.3 Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.

Stratégie régionale

1. Collaborer avec les partenaires à la mise en œuvre du plan d'action visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2009-2012.

AXE D'INTERVENTION

ORIENTATION V

Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

5.1 Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale en fonction de la capacité organisationnelle et plus particulièrement afin de tenir compte des nombreux départs à la retraite.

Stratégies régionales

1. Dans le cadre de la Vision organisationnelle :
   - Poursuivre l'implantation du continuum de services aux individus;
   - Procéder à l'amélioration des services aux entreprises;
   - Favoriser un meilleur arrimage entre les services d'emploi aux individus, les services d'emploi aux entreprises et les services de solidarité sociale.

5.2 Renforcer le partenariat.

Stratégies régionales

1. Prioriser les partenariats qui ont une influence marquée pour l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

2. Maximiser l'utilisation de la liste régionale des entreprises (Liste des industries et commerces [LIC]).

Axe d'intervention	ORIENTATION V Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens
5.3 Accorder une attention particulière aux ressources humaines	**Stratégies régionales** 1. Réaliser la démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail, incluant des activités visant l'amélioration de la santé des personnes en emploi et la gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre (maintien en emploi du personnel expérimenté, transfert d'expertise et préparation de la relève).
5.4 Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel	**Stratégies régionales** 1. Soutenir, par les travaux d'analyse d'information sur le marché du travail, les décisions relatives à l'orientation, à la formation et au développement des compétences, à l'immigration, à l'insertion en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, à la restructuration des bassins de main-d'œuvre des secteurs industriels et des régions vulnérables, à la prévention des pénuries, etc.
5.5 Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience.	**Stratégies régionales** 1. Assurer la conformité administrative et réelle des dossiers à partir, entre autres, des commentaires et des résultats contenus dans : • Les analyses du programme de vérification a posteriori des mesures actives d'emploi; • Le rapport de résultats portant sur la vérification a posteriori des ententes de service avec les organismes d'employabilité; • Le rapport du Vérificateur général du Québec sur les services et subventions aux entreprises; • Le programme d'assurance qualité – volet solidarité sociale. L'information de gestion de la solidarité sociale (dénonciations, incohérences non traitées, banque d'enquêtes, sommaire des niveaux d'analyse requis, sommaire des messages à l'agent, nombre de gestes de conformité posés par l'agent, etc.).

LES RESSOURCES ALLOUÉES

3. LES RESSOURCES ALLOUÉES

3.1 Les ressources humaines

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue compte six centres locaux d'emploi (CLE) pour offrir ses services aux individus et aux entreprises de son territoire. Le bureau régional, par ses fonctions de développement de l'information sur le marché du travail, de planification, de coordination, de supervision et de contrôle, soutient les centres locaux de la région.

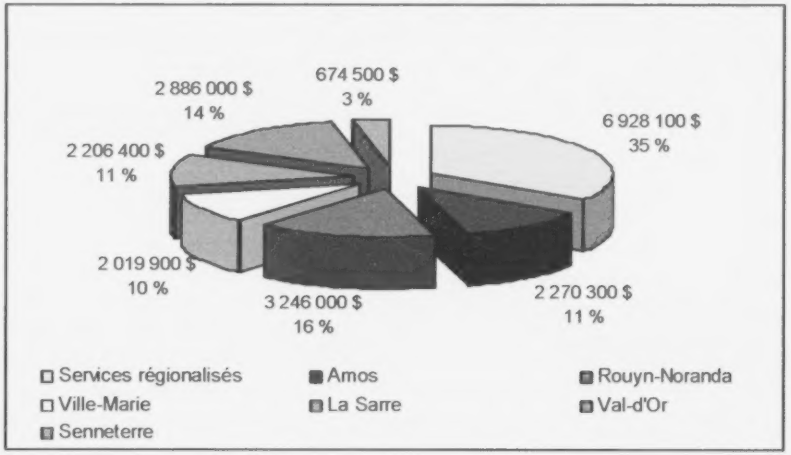
En 2009-2010, quelque 140 personnes composaient l'équipe d'Emploi-Québec en Abitibi-Témiscamingue.

3.2 Le budget d'intervention estimé des services publics d'emploi

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé dans le cadre des mesures actives d'emploi du panier de services d'Emploi-Québec, pour répondre aux besoins de la clientèle et atteindre les objectifs du plan d'action régional.

Le budget d'intervention dont devrait disposer l'Abitibi-Témiscamingue en 2010-2011 est estimé à **20 231 200 $**, dont **1,6 M$** découlerait du *Pacte pour l'emploi* et **3,5 M$** du *Pacte pour l'emploi Plus*. Le quart du budget total provient du Fonds du Québec, alors que l'autre 75 % provient du Compte d'assurance-emploi, en concordance avec la contribution disponible de *l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail*. En vertu de cette entente, toute somme doit être utilisée pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour les mesures de soutien au Service national de placement et la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

BUDGET ESTIMÉ FDMT
20 231 200 $



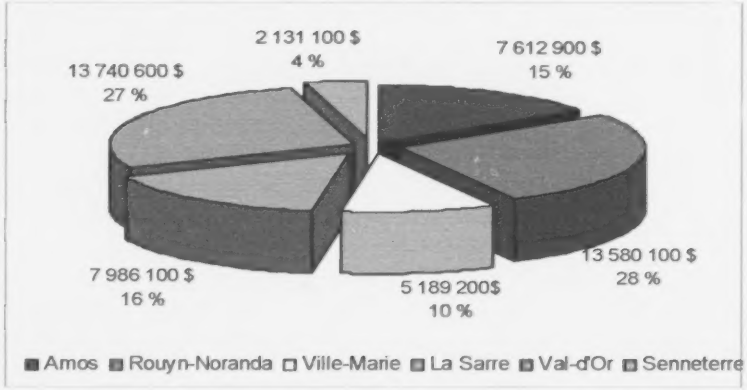
Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec tient compte de l'importance de la population à risque de chômage et de sous-emploi et du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par des créations d'emplois inférieures à ce que permet leur potentiel.

Le budget d'intervention est réparti entre les sept unités, soit les six centres locaux d'emploi et le bureau de la direction régionale, dont l'administration de certains services régionalisés lui est confiée.

3.3 Le budget des services de la solidarité sociale

Le tableau ci-contre présente un estimé des budgets dont devrait disposer la région pour les services de solidarité sociale en 2010-2011.[xxvii] Les budgets énoncés visent les deux programmes d'aide financière de dernier recours, soit le *Programme d'aide sociale* et le *Programme de solidarité sociale*. S'ajoutent des budgets spécifiques pour faire de l'intervention auprès des prestataires des programmes d'assistance sociale : le programme *Alternative Jeunesse*, les programmes d'aide et d'accompagnement social pour les volets *Devenir*, *Interagir* et *Réussir* ainsi que le *Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources*.

BUDGET ESTIMÉ SOLIDARITÉ SOCIALE
50 240 000 $



Alternative jeunesse

Alternative jeunesse est une approche adaptée pour les jeunes de moins de 25 ans qui les encourage à entreprendre une démarche d'intégration socioprofessionnelle en leur offrant une alternative à l'aide financière de dernier recours.

Devenir Interagir Réussir

Les programmes d'aide et d'accompagnement social offrent un accompagnement personnalisé aux prestataires des programmes d'assistance sociale qui ne sont pas prêts à intégrer, à court ou à long terme, le marché du travail. Ainsi, des projets particuliers seront offerts par des organismes du milieu, afin soit de les préparer à participer à une mesure ou à un programme offert par les services publics d'emploi, soit d'améliorer leur situation et aller de l'avant dans leur cheminement personnel et social.

Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources

En vigueur depuis le 1er mai 2003, le *Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources* permet d'aider financièrement les travailleuses et les travailleurs qui ont fait l'objet d'un licenciement collectif afin de leur permettre de demeurer dans la région où ils occupaient un emploi, de conserver leurs actifs (biens, avoir liquide) et de leur éviter de faire appel à l'aide financière de dernier recours.

LA REDDITION DE COMPTES

4. LA REDDITION DE COMPTES

4.1 Les indicateurs de résultats ciblés des services publics d'emploi

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs et cibles de **résultats liés aux interventions des services publics d'emploi** pour l'année financière 2010-2011. Ils incluent des objectifs spécifiques dans le cadre du Pacte pour l'emploi rendu public le 18 mars 2008 et du Pacte pour l'emploi ***Plus*** rendu public par le gouvernement le 23 mars 2009. Les cibles sont réparties par territoire de centres locaux d'emploi au prorata des clientèles présentes sur leur territoire respectif, plus précisément le nombre de travailleuses et de travailleurs en emploi, le nombre de prestataires de l'aide de dernier recours et le nombre de prestataires admissibles à l'assurance-emploi.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AUX INDIVIDUS	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région 2010-2011	Région 2009-2010
Nombre de **nouveaux participants aidés** par une intervention	1 214	2 041	916	1 168	2 035	377	7 750*	7 626
Nombre de personnes **en emploi** ayant bénéficié d'une intervention	656	1 103	495	631	1 100	204	4 189	4 187
Nombre de **nouveaux participants admissibles à l'assurance-emploi**, aidés par une intervention	718	1 208	542	691	1 205	223	4 588*	4 920
Nombre de nouveaux participants admissibles à l'assurance-emploi **en emploi**, aidés par une intervention	264	444	200	254	443	82	1 688*	1 688
Nombre de nouveaux **participants aux programmes d'assistance sociale** aidés par une intervention	279	468	210	268	467	87	1 778*	2 043
Nombre de nouveaux participants aux programmes d'assistance sociale **en emploi** ayant bénéficié d'une intervention	125	211	95	121	210	39	800*	943

*Peut différer de plus ou moins 1 en raison de l'arrondissement de certaines données.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AUX ENTREPRISES	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région 2010-2011	Région 2009-2010
Nombre **d'entreprises nouvellement aidées** par les interventions	70	118	53	68	118	22	450*	504
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO	17	28	13	16	28	5	108*	99

4.2 Les principaux objectifs de gestion des services de solidarité sociale

Le tableau ci-dessous présente les principaux objectifs de gestion attendus en 2010-2011 pour les **services de solidarité sociale** tel que prévu à la convention de performance et d'imputabilité. Les objectifs de gestion sont établis annuellement afin d'assurer une saine gestion de l'aide financière de dernier recours.

SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région 2010-2011	Région 2009-2010
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	406	278	125	163	289	62	1 323	1 379
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale	10	10	10	10	10	10	10	10
Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1 000 ménages	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85
Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %

*Peut différer de plus ou moins 1 en raison de l'arrondissement de certaines données.

LES FACTEURS DE CONTINGENCE

5. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Il est important de préciser que certains facteurs ne sont pas du ressort d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue et peuvent, par conséquent, influencer la réalisation du plan d'action régional. Ainsi, l'actuel ralentissement économique entraînera fort probablement de nécessaires ajustements à notre prestation de services.

LES ANNEXES

ANNEXE 1

LISTE DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI – RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

CENTRE LOCAL D'EMPLOI D'AMOS 262, 1re Avenue Est, Amos (Québec) J9T 1H3	Rose Henri, directrice
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE ROUYN-NORANDA 189, avenue Murdoch, 1er étage, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3	Marc Deschesnes, directeur
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE VILLE-MARIE 1B, rue Notre-Dame Nord, Ville-Marie (Québec) J9V 1W5	Christine Duchesneau, directrice intérimaire
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE LA SARRE 655, 2e Rue Est, La Sarre (Québec) J9Z 2Y9	Solange Alain, directrice
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE VAL-D'OR 186, avenue Perreault, Val-d'Or (Québec) J9P 2H5	Clément Lemieux, directeur
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE SENNETERRE 481, 7e Avenue Ouest, C.P. 818, Senneterre (Québec) J0Y 2M0	Clément Lemieux, directeur

DIRECTION RÉGIONALE EMPLOI-QUÉBEC 180, boulevard Rideau, RC 01 Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1N9	Francis Riou, directeur régional Nancy Connelly, directrice de la planification, du partenariat, de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises Rachel Huot, directrice du soutien aux opérations des services d'emploi aux individus et des services de solidarité sociale

ANNEXE 2

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Autres membres
Donald Rheault, **vice-président CRPMT** Président Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)	Marcel H. Jolicoeur, **président CRPMT** et Directeur au développement des affaires Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec Génivar	**Daniel Marcotte, vice-président CRPMT** Directeur général Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (réseau de l'éducation)
Gilles Chapadeau, conseiller régional Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ)	Dominic Valade, conseiller en relations industrielles agréé Dessureault, Savard, Caron et associés	Gaétan Gilbert, président Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (réseau de l'éducation)
Diane F. Raymond, conseillère régionale Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ)	Martin Veilleux, directeur général Chambre de commerce d'Amos-région	Francine Guertin, directrice générale Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue (organisme communautaire)
Marc Thibodeau, représentant du syndicat des Métallos (FTQ) Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec	Gilles St-Michel, marchand associé Canadian Tire	Francine Séguin, notaire Corbeil, Séguin, Simard, Savoie et associés et présidente de Les Ateliers Manutex (organisme communautaire)
Jacqueline Goyer, secrétaire et responsable de la formation, Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue – Ungava (CSN)	Natacha Martel, propriétaire et graphiste La Petite Fleur publicité et design	Johanne Jean, rectrice Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (réseau de l'éducation)
POSTE VACANT (UPA)	POSTE VACANT	Marc Nantel, président Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (réseau de l'éducation)

Francis Riou, directeur régional Emploi-Québec et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail, membre votant.

Membres non votants :

- Louise Bilodeau, directrice régionale, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MÉLS)
- Suzanne Ménard, directrice régionale, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)
- Denis Moffet, directeur régional, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT)
- Yves Drolet, directeur régional, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)
- Martine Rioux, directrice générale, Conférence régionale des élus (CRÉ)
- Lise St-Amour, présidente-directrice générale, Agence de la santé et des services sociaux (ASSS)
- Représentant des membres des Premières Nations (à venir)

Notes de fin de document

[i] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[ii] Desjardins Études économiques, L'évolution de l'emploi à la fin d'une récession et au début d'une reprise économique : les leçons du passé. Septembre 2009

[iii] Service Canada, Bulletin sur le marché du travail, Région de l'Abitibi-Témiscamingue. Novembre 2009

[iv] Institut de la Statistique du Québec, Démographie. Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et régions 2001-2051.

[v] Institut de la statistique du Québec, Bulletin statistique régional, Abitibi-Témiscamingue Édition 2009

[vi] Institut de la Statistique du Québec, Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056.

[vii] Recensement 2006.

[viii] Institut de la statistique du Québec, *Taux de décrochage du secondaire, en formation générale des jeunes, selon le sexe, Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, 2002-2003 à 2006-2007.*

[ix] Statistique Canada. *Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes.* 2005.

[x] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Personnes avec incapacités et handicaps.* Juin 2005.

[xi] ISQ, Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base par industrie, Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, 2003-2007

[xii] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[xiii] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[xiv] Emploi-Québec, *compilation spéciale 2009*

[xv] Statistiques 2008, IMT en ligne, www.imt.emploiquebec.net

[xvi] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[xvii] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[xviii] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[xix] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[xx] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[xxi] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Personnes avec incapacités et handicaps.* Juin 2005.

[xxii] Ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada. Population indienne inscrite selon le sexe et la résidence.

[xxiii] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Les Premières Nations.* Mars 2005.

[xxiv] Compilations spéciales du MICC, Statistique Canada, recensement de 2006.

[xxv] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. L'immigration.* Mai 2009.

[xxvi] Eco Ressources Consultants, *Retombées économiques de l'agriculture pour le Québec et ses régions.* Novembre 2009

[xxvii] Statistiques officielles sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. Mars 2009.